RÉDACTION
Évelyne Bishisha Bashala

COMITÉ DE TRAVAIL

Membres du Conseil :
Patricia Rimok
Geneviève Bouchard
Karim Daaboul
Danielle Lemire

Membres du personnel :
Évelyne Bishisha Bashala
Martine Jore
France Maher
Ralph Rouzier

RÉVISION
Vincent Ross

ÉDITION ET MISE EN FORME
Martine Jore

CONCEPTION ET DESIGN
lessenscréatifs

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES
500, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 10-04
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873.5634
Télécopieur : 514 873.3469

Courrier électronique : info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca
Site Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Dans ce document, le générique masculin est utilisé de façon épicène

ISBN : 978-2-550-55704-3
Dépôt légal – Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2009

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

MISSION ET VISION DU CONSEIL

CONTEXTE, ENJEUX ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Cadre gouvernemental

Contexte international, canadien et québécois des flux migratoires et le contexte sociétal du Québec

Le premier enjeu : L'immigration et la pleine participation de tous à l'essor du Québec

Contexte économique

Le deuxième enjeu : L'accès, le maintien en emploi et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée

Contexte organisationnel

Le troisième enjeu : La capacité du Conseil à jouer pleinement son rôle

ANNEXE - Les membres du Conseil des relations interculturelles

TABLEAU SYNOPTIQUE

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Au nom des membres du Conseil des relations interculturelles et conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai l'honneur de vous présenter le Plan stratégique 2009-2012 du Conseil des relations interculturelles.

Ce plan, empreint d'une vision renouvelée, s'inscrit dans les orientations gouvernementales visant à favoriser la cohabitation harmonieuse de personnes d'origines diverses.

Le Conseil conduira ses travaux en étroite collaboration avec les milieux concernés afin de demeurer un lieu privilégié de réflexion et d'échanges prenant en compte les préoccupations et besoins réels de différents groupes et communautés.

Le Conseil a articulé ses choix stratégiques pour les trois prochaines années autour de trois principaux enjeux : l'immigration et la pleine participation de tous à l'essor du Québec; l'accès, le maintien en emploi et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée et la capacité du Conseil à jouer pleinement son rôle. Pour chacun de ces enjeux, le Conseil expose ses priorités d'action qui visent à favoriser l'engagement de chaque personne et organisation dans la poursuite des objectifs énoncés.

Ainsi, j'invite les acteurs du gouvernement, du secteur privé et de la société civile à s'approprier ce plan afin de mener à bien ce projet de développement de la société québécoise où la participation de tous est attendue, sans discrimination ni racisme.

La présidente
Patricia Rimok

MISSION ET VISION DU CONSEIL

MISSION

Le Conseil des relations interculturelles a pour mission de conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles sur toute question relative aux relations interculturelles et à l'intégration des personnes immigrantes, notamment quant au rapprochement interculturel et à l'ouverture au pluralisme.

VISION

Le Conseil des relations interculturelles entend contribuer à bâtir un Québec inclusif en faisant en sorte que l'ensemble de la société saisisse les opportunités et relève les défis liés à la diversité ethnoculturelle.

CONTEXTE, ENJEUX ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

LE CADRE GOUVERNEMENTAL

Pour bien jouer son rôle, le Conseil doit travailler en concertation avec différents partenaires gouvernementaux, que ce soit pour s'assurer de la cohérence et la complémentarité des actions gouvernementales, pour mener des réflexions, pour avoir accès aux données ou pour aiguiller son personnel sur les nouvelles mesures. Il doit donc tenir compte des structures, des instruments et des interventions du gouvernement fédéral et du gouvernement du Québec afin de réaliser sa mission.

L'immigration étant une juridiction partagée entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada, le Conseil prend en compte les interventions du gouvernement fédéral portant, entre autres, sur les catégories d'immigrants (travailleurs temporaires et autres) et les ententes de réciprocité avec d'autres pays dans le cadre de ses travaux touchant à la planification de l'immigration.

SUR LE PLAN DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, LES INTERVENTIONS RÉCENTES POUVANT AVOIR UNE INFLUENCE SUR LES TRAVAUX DU CONSEIL SONT :

la Politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée* et son plan d'action 2008-2013 ;

le Plan stratégique 2008-2012 du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008) ;

le rapport *Fonder l'avenir – Le temps de la réconciliation* émanant de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (2008) ;

le Pacte pour l'emploi (2008) ;

la prochaine consultation sur la planification triennale de l'immigration 2011-2013 (prévue pour l'automne 2010) ;

l'Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

Le Conseil réalise son mandat dans un contexte en évolution caractérisé par un accroissement rapide des flux migratoires pour des raisons économiques, démographiques et humanitaires. Un rapport de 2008 de l'Organisation de coopération et de développement économiques[1] (OCDE) indique que l'immigration permanente en 2006 vers ses pays membres avait augmenté de 5 % par rapport à 2005. Au sein de ces pays, les migrations familiales et les migrations à des fins d'emploi prédominent et sont en hausse alors que le nombre de demandes d'asile continue de baisser.

Les migrations économiques et familiales prédominent aussi au Canada et au Québec. Le plan canadien des niveaux d'immigration[2] de 2009 établit la fourchette supérieure des admissions de la catégorie économique à un niveau plus élevé que celui de 2008 afin de tenir compte de la croissance des besoins économiques. Pour répondre aux demandes du marché du travail dans certaines régions, le plan vise à accueillir un nombre sans précédent de candidats des provinces comme les travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec et les candidats des autres provinces et territoires. On retrouve une quantité limitée de main-d'œuvre hautement qualifiée dans le monde et le Canada est en concurrence avec d'autres pays industrialisés en ce qui a trait au recrutement de cette catégorie de travailleurs. Ainsi, depuis 2008, le gouvernement fédéral a apporté des modifications à son système d'immigration afin d'attirer les travailleurs qualifiés et accélérer le traitement de leur demande (décision dans un délai de six à douze mois). En outre, il a mis en place un nouveau programme, *Catégorie de l'expérience canadienne*, devant permettre à des travailleurs temporaires qualifiés et à des étudiants étrangers détenant des diplômes et une expérience de travail au Canada, de présenter une demande d'immigration. Ce programme ne s'applique pas aux résidents temporaires du Québec désireux de s'installer sur place[3] car le Québec sélectionne ses propres immigrants de la catégorie économique.

Pour combler les pénuries immédiates de main-d'œuvre, une augmentation du nombre des travailleurs étrangers temporaires est prévue en 2009. Chaque année, 90 000 travailleurs[4] étrangers se rendent au Canada pour y occuper des emplois ou pour travailler comme aides familiaux résidants.

En 2009, le Canada[5] prévoit accepter un maximum de 265 000 nouveaux résidents permanents, dont environ 156 600 dans la catégorie économique, 71 000 dans le regroupement familial, 27 200 dans la catégorie humanitaire et au moins 20 000 candidats des provinces afin de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, souvent peu qualifiée.

Le Québec suit aussi la tendance économique et familiale. Le plan d'immigration du Québec[6] pour l'année 2009 prévoit des hausses des volumes par rapport au plan de 2008 dans l'immigration économique (passant d'un maximum prévu de 31 400 en 2008 à 32 800 en 2009 dont principalement des travailleurs qualifiés) et dans l'immigration familiale (de 10 400 en 2008 à 11 200 en 2009). L'immigration humanitaire par rapport au plan de 2008 sera en baisse (de 6 000 en 2008 à 4 900 en 2009).

[1] Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives des migrations internationales*, 2008. [www.oecd.org/dataoecd/30/17/41275422.pdf].

[2] Citoyenneté et Immigration Canada, *Rapport annuel au parlement sur l'immigration 2008*. [www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/section1.asp].

[3] Citoyenneté et immigration Canada. *Catégorie de l'expérience canadienne*. [www.cic.gc.ca/francais/information/faq/immigrer/cec/cec-faq15.asp].

[4] Citoyenneté et Immigration Canada. *Travailler temporairement au Canada*. [www.cic.gc.ca/français/travailler/index.asp].

[5] Citoyenneté et Immigration Canada. *Améliorer le système d'immigration du Canada*. [www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/lipr.asp].

[6] Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Planification triennale de l'immigration 2008-2010*. [www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Planification-triennale-immigration-2008-2010-quebec.pdf].

Le Québec est en compétition internationale et interprovinciale pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés et il doit relever un défi supplémentaire lié au fait français. Par exemple, pour l'année 2008, le Québec n'a pas atteint ses objectifs en matière d'immigration économique et a accueilli 29 439 personnes dans cette catégorie.

Tout comme le gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec[7] cherche aussi à encourager l'immigration permanente des personnes qualifiées déjà sur place. Des travaux sont actuellement en cours au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles pour définir les modalités d'un programme visant les travailleurs qualifiés et les diplômés étrangers. De plus, un projet de modification réglementaire[8], publié en mars 2009, modifie certains critères et facteurs de la grille de sélection afin de faciliter la demande d'immigration permanente des diplômés étrangers et des travailleurs qualifiés temporaires qui répondent à des besoins prioritaires du marché du travail.

Depuis ces dernières décennies, le gouvernement du Québec accueille en plus grand nombre des personnes originaires des pays non européens. En 2008, le Québec[9] avait accueilli des immigrants en provenance de l'Afrique (30,4% dont 19,2% de l'Afrique du Nord), de l'Amérique (22,7% dont 10,8% de l'Amérique du Sud), de l'Asie (28,1 %), de l'Europe (18,6%) et de l'Océanie (0,2%). Cette diversification des bassins de provenance contribue à transformer plus rapidement la composition ethnoculturelle du Québec. En 2017[10], entre 19 % et 23 % de la population canadienne sera composée de personnes appartenant aux minorités visibles. Lors du recensement de 2006[11], les minorités visibles représentaient 8,8 % de l'ensemble de la population québécoise.

[7] Allocution du premier ministre du Québec, Jean Charest, lors du discours inaugural à l'Assemblée nationale. (www.premier-ministre.gouv.qc.ca/salle-de-presse/discours/2009/mars/2009-03-10.shtml).

[8] Gazette officielle du Québec. *Projet de règlement. Loi sur l'immigration au Québec. (L.R.Q., c. I-0.2) Sélection des ressortissants étrangers*

[9] Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Bulletin statistique trimestriel sur l'immigration permanente au Québec*, 2008. (www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2008trimestre4-ImmigrationQuebec.pdf).

[10] Statistique Canada, *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001-2017*, 88 p. (www.statcan.gc.ca/pub/91-541-x/91-541-x2005001-fra.pdf).

[11] Statistique Canada, *Recensement 2006. Profil des communautés*

Conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles en matière d'immigration, d'intégration et de régionalisation

AXE D'INTERVENTION - PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION ET ÉVALUATION DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE

La prochaine planification de l'immigration au Québec est prévue pour l'automne 2010. S'appuyant sur le contexte décrit précédemment, le Conseil tiendra compte non seulement de la capacité du Québec à assurer un accueil, une intégration réussie ainsi qu'une saine gestion de sa diversité, mais aussi des tendances internationales des flux migratoires, des politiques d'attraction et de rétention utilisées par d'autres gouvernements, des ententes de réciprocité avec d'autres pays, de l'état des relations interculturelles, des données sur les récentes cohortes d'immigrants, des besoins du Québec et de l'état d'intégration au regard de la nouvelle politique qui sera traitée un peu plus loin.

Les efforts déployés pour combler les besoins économiques et démographiques doivent aller de pair avec l'objectif visant à intégrer les nouveaux arrivants et à gérer la diversité. Cette diversification de la population québécoise requiert des efforts particuliers en matière de vivre-ensemble et de gestion de la diversité sociale, culturelle, linguistique, religieuse et ethnique.

Au Québec, un certain nombre de personnes immigrantes et issues des minorités visibles connaissent des difficultés de participation dans les différentes sphères de la société. Ceci a amené le gouvernement à élaborer une politique pour favoriser la pleine participation des Québécois de toutes origines.

Intitulée *La diversité : une valeur ajoutée*, les principales orientations de cette politique sont : reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination, renouveler les pratiques et coordonner les efforts. Dans cette dernière orientation, le Conseil est appelé à collaborer avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles dans la conception des mécanismes de suivi et d'évaluation.

Plusieurs études abordent les mécanismes d'exclusion des minorités ethnoculturelles mais comportent des limites dans la perspective d'élaboration de politiques publiques, notamment sur le plan de la mesure des indicateurs. Dans le cadre de ses travaux entourant le suivi et l'évaluation de la nouvelle politique, le Conseil entend s'assurer de la compréhension commune, avec le Ministère, des objectifs et de la portée de la politique (cadre logique de la politique), à travailler sur la stratégie globale d'évaluation (cadre d'évaluation) ainsi que sur la stratégie de collecte de données.

OBJECTIF 1 :

Proposer à la ministre des mécanismes de suivi et d'évaluation efficaces à l'égard du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 *La diversité : une valeur ajoutée*

CIBLE :

D'ici l'été 2009, développement des mécanismes de suivi et d'évaluation

INDICATEUR :

Degré de rétention des propositions du Conseil dans le cadre de ces travaux

OBJECTIF 2 :

Soutenir la ministre dans l'élaboration de la planification des niveaux d'immigration pour les années 2011-2013

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, déposer un mémoire sur la planification de l'immigration au Québec 2011-2013

INDICATEURS :

Transmission du mémoire à l'automne 2010

Prise en compte par la ministre du taux d'immigration recommandé et des autres recommandations formulées

AXE D'INTERVENTION – RECHERCHE LIÉE À LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS L'INDUSTRIE DES MÉDIAS ET DE LA PUBLICITÉ

Dans le cadre de la nouvelle politique, la ministre a demandé au Conseil de poser un diagnostic et de formuler des recommandations au regard du traitement et de la représentation des Québécois issus des minorités ethnoculturelles dans l'industrie des médias et de la publicité. Ces travaux devront comprendre une revue de littérature, une enquête-terrain sur le point de vue des différents acteurs impliqués, un portrait de la situation, une enquête sur les perceptions de la population ainsi que des pistes d'interventions.

Il s'agit, pour le gouvernement du Québec, de projeter une représentation de la réalité pluraliste de la société québécoise par la mise en place de mécanismes nécessaires.

OBJECTIF 3 :

À la demande de la ministre, examiner la représentation et le traitement accordés aux Québécois issus des minorités ethnoculturelles dans l'industrie des médias et de la publicité

CIBLE :

D'ici le printemps 2009, présenter un avis sur la question à la ministre

INDICATEUR :

Prise en compte par la ministre des recommandations émanant de l'avis

Le vieillissement de la population et la baisse de la population d'âge actif devraient avoir des répercussions sur la disponibilité de la main-d'œuvre et de la relève entrepreneuriale. Les *perspectives démographiques : Québec et régions, 2001-2051* indiquait que si la tendance des migrations externes se maintenait, la population d'âge actif[12] (20 à 64 ans) devrait commencer à diminuer dès 2013. Comme le Québec prévoit accueillir de plus en plus d'immigrants par rapport aux dix dernières années, le moment de la baisse de la population pourrait être légèrement repoussé lors des prochaines projections de l'Institut de la statistique du Québec.

Avec les départs massifs à la retraite des *baby boomers*, selon Emploi-Québec[13], 700 000 postes seraient à pourvoir au Québec entre 2007 et 2011. Ces départs à la retraite et la faiblesse du taux de natalité pourraient avoir des effets sur la croissance économique. Il importe de considérer aussi les incidences possibles de la crise économique actuelle sur le processus d'intégration des immigrants, des personnes issues des minorités visibles et sur la société dans son ensemble.

Par ailleurs, on constate que certains groupes au sein de la population québécoise affichent des taux de chômage nettement supérieurs à l'ensemble. Lors du recensement de 2006, le taux de chômage était de 10,9 % chez les personnes immigrantes, 13,1 % au sein des minorités visibles et 7 % pour la population totale.

Tous les facteurs liés aux départs à la retraite, à la faiblesse du taux de natalité, à la crise économique, à la disponibilité de la main-d'œuvre immigrante et issue des minorités visibles exigent des organisations privées et publiques d'adapter leur gestion des ressources humaines pour maintenir ou accroître leur productivité, d'où la nécessité de développer des outils de gestion en fonction d'une main-d'œuvre diversifiée.

Pour ce faire, le Conseil contribuera au développement ainsi qu'à la diffusion d'outils de gestion de la diversité ethnoculturelle qui sont précisés ci-après.

Agir avec les différents acteurs de la société à la mise en place des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle

AXE D'INTERVENTION - GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Les membres du Conseil ont exprimé le désir de poursuivre les travaux menés dans le cadre de l'Avis de 2007 du Conseil intitulé *La prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle*. Ils souhaitaient traduire de manière concrète les résultats de l'avis. Devant les changements démographiques et économiques, les organisations privées ou publiques n'auront pas le choix d'adapter leurs pratiques et leurs stratégies en matière de gestion des ressources humaines.

Le Conseil se propose de mener une recherche-action afin d'examiner concrètement dans quelle mesure il serait possible de définir un nouveau cadre de gestion intégrée des ressources humaines et de développer des solutions adaptées aux changements que subit la société québécoise. Il compte réunir les meilleurs spécialistes en ressources humaines de divers secteurs : éducation (milieu universitaire et autres lieux de formation), fonction publique, secteur privé, monde syndical, diversité dans son ensemble. Ce comité pourrait notamment se pencher sur le développement de mécanismes ou d'outils qui permettent de valoriser les compétences tout en réduisant les coûts de personnel et en augmentant l'attachement et la flexibilité des ressources.

Ces travaux visent à mieux utiliser le plein potentiel de la population active incluant les minorités ethnoculturelles immigrantes ou non, les personnes handicapées, les jeunes et les personnes plus âgées.

[12] Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques : Québec et régions, 2001-2051*, 2003, 39 p. [www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001_2051.pdf].

[13] Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Perspectives professionnelles 2007-2011*, 2008, 70 p. [www.emploi-quebec.net/publications/pdf/00_imt_pp2007-2011.pdf].

Par ailleurs, le Conseil avait mis en place en 2007 un outil de mesure (sondage) sur les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle afin de contribuer au développement d'un contexte d'affaires favorisant la pleine participation de tous au marché du travail. Ce sondage, *EDIT - Entreprises diversifiées et talentueuses*, avait pour but de faire valoir les pratiques probantes et d'en promouvoir l'usage. Ce sondage étudie quatre dimensions majeures : les pratiques, les perceptions, les politiques et la représentativité au regard de la diversité ethnoculturelle. À ce jour, quelque 350 entreprises ont participé à ce sondage. Le Conseil va poursuivre ses travaux et produire un rapport sur les résultats obtenus.

De plus, il contribuera aux activités du chantier sur l'économie sociale portant sur le développement d'outils de sensibilisation et de gestion de la diversité ethnoculturelle. Il collaborera aussi avec l'Association d'études canadiennes dans le cadre d'un projet de conception d'un cahier sur la diversité ethnoculturelle au Québec.

Ces outils devraient permettre au Conseil d'accroître ses connaissances. Les résultats de ces différentes recherches seront transmises à la ministre.

OBJECTIF 4 :

Développer en continu des outils de gestion de la diversité ethnoculturelle afin d'améliorer l'accès, la rétention et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée et diffuser ces connaissances

CIBLES :

D'ici l'automne 2009, un rapport de sondage *EDIT – Entreprises diversifiées et talentueuses* visant à mesurer les pratiques de gestion et à valoriser l'embauche et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée

D'ici l'automne 2011, un avis sous forme de projet appliqué sur la gestion de la diversité ethnoculturelle

INDICATEUR :

Nombre et portée des outils développés auprès des employeurs et partenaires du Conseil

AXE D'INTERVENTION – SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Nous avons constaté que certains groupes ou communautés sont plus à risque d'exclusion économique que d'autres. Le Conseil veut étudier particulièrement les problématiques d'intégration à l'emploi afin de trouver des solutions adaptées aux différentes réalités.

Selon les données du recensement de 2006*, les Québécois de deuxième génération de 15 ans et plus, soit les enfants des immigrants, comptaient pour 6,5 % de la population. Parmi ceux-ci, les personnes identifiées aux « minorités visibles » représentaient 16,8 %. Malgré un taux de scolarité supérieur à la population totale, les personnes identifiées aux « minorités visibles » de deuxième génération sont désavantagés sur le marché du travail. Elles ont des revenus inférieurs à celles de la première génération et à la population totale alors qu'elles ont, pour la plupart, étudié soit au Québec ou ailleurs au Canada.

Des recherches en fonction des réalités locales (p. ex. un arrondissement ou un quartier), devraient permettre de mieux saisir les raisons de ces difficultés afin d'identifier les moyens d'intervention adaptés dans le cas de barrières systémiques ou adaptés aux problèmes vécus par les personnes.

Des indicateurs sociodémographiques (portrait des générations, statut d'immigration, pays de provenance, langue, date d'arrivée, etc.) pourraient être croisés avec des indicateurs socioéconomiques afin d'aiguiller les recherches.

* Statistique Canada, recensement 2006. Compilation faite par le Conseil des relations interculturelles (2009).

Lors du recensement de 2006, la communauté arabo-musulmane du Québec comptait 182 660 personnes, ce qui représentait une hausse de 25,5 % entre 2001 et 2006, alors que la population immigrante augmentait de 20,5 % et que la population québécoise augmentait de 4,3 %. Cette communauté représentait 20,3 % de l'ensemble des Québécois nés à l'étranger.

Bon nombre de personnes issues de cette communauté figurent parmi celles ayant un taux de scolarité supérieur à la moyenne et pourtant, elles gagnent encore un revenu inférieur à la moyenne et connaissent d'importantes difficultés d'insertion professionnelle. On constate également des disparités dans la situation des différents groupes de cette communauté (Maghreb, Proche-Orient et Moyen-Orient). Le Conseil entend donc travailler sur les problématiques spécifiques à cette communauté en prenant en compte les différences qu'on pourrait retrouver en fonction notamment de l'appartenance religieuse, du statut migratoire, de la répartition territoriale, de la connaissance du français et du pays d'origine.

Le gouvernement du Québec favorise la régionalisation de l'immigration, mais cela ne donne pas toujours les résultats escomptés. Le document de consultation en vue de la planification de l'immigration[14] 2008-2010 indiquait que 83 % des personnes immigrantes résident dans la région métropolitaine de Montréal. Pourtant les changements démographiques et l'exode rural des jeunes vulnérabilisent la situation économique des régions. Le gouvernement mène plusieurs actions pour favoriser l'immigration en région, telles que la mise en place du *Programme régional d'intégration*, la signature d'ententes avec les conférences régionales des élus et les municipalités et l'élaboration de plans d'action régionaux.

Dans son Plan stratégique 2008-2012[15], le Ministère veut accroître de 3,5 % par année le nombre de nouveaux arrivants établis hors de la région métropolitaine de Montréal.

Étant donné la place transversale qu'occupe la famille dans les différentes catégories d'immigration (économique, familiale, humanitaire), le Conseil envisage d'étudier les conditions gagnantes pouvant contribuer à attirer et retenir les familles immigrantes en région. Il va notamment regarder des aspects tels que les structures d'accueil en région, l'insertion socioéconomique, les politiques de développement régional et les ententes du ministère avec les régions.

À la lumière du contexte décrit sur les flux migratoires, concernant le désir du gouvernement fédéral d'augmenter le nombre de travailleurs temporaires pour répondre aux besoins immédiats des employeurs, le Conseil va mener des recherches pour connaître la situation de ces derniers et particulièrement leur intégration sur le marché du travail.

Rappelons que le Canada accueille, chaque année, près de 90 000 travailleurs[16] étrangers et aides familiaux résidants. Un certain nombre d'entre eux s'installent au Québec.

La médiation est un mécanisme utilisé en vue de résoudre des conflits ou de les prévenir. La médiation appliquée à la diversité ethnoculturelle existe peu au Québec. Le rapport de 2008 issu de la Commission sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles relevait la nécessité de mettre en place, au sein d'un office d'harmonisation culturelle qui serait créé, un service-conseil de médiation. Le Conseil compte donc entreprendre une étude exploratoire sur le

[14] Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Consultation 2008-2010, 78 p. [www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/0810-planification-niveaux.pdf].

[15] Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Plan stratégique 2008-2012, 26 p. [www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/PlanStrategique2008.pdf].

[16] Citoyenneté et Immigration Canada. Travailler temporairement au Canada. [www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp].

développement de mécanismes de médiation interculturelle au Québec et ce, dans une perspective de prévention et de résolution de conflits potentiels.

OBJECTIF 5 :

S'enquérir des situations vécues par certains groupes à risque d'exclusion afin de proposer des solutions spécifiques à leurs besoins

CIBLE :

D'ici l'automne 2012, divers rapports sur quelques communautés et groupes vulnérables

INDICATEURS :

- Nombre de rapports réalisés
- Portée de chaque rapport auprès de la clientèle cible

OBJECTIF 6 :

Explorer le développement de mécanismes de médiation interculturelle

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, une étude exploratoire sur la médiation interculturelle

INDICATEUR :

- Résultats de cette étude

AXE D'INTERVENTION – INTÉGRATION EN EMPLOI

On constate que les dernières cohortes des nouveaux arrivants connaissent des difficultés d'intégration économique plus importantes que leurs prédécesseurs. Les facteurs explicatifs peuvent être multiples : les difficultés entourant la reconnaissance des acquis, la francisation, la formation et la mise à niveau, le niveau d'éducation élevé des nouveaux arrivants ayant des attentes plus élevées, la disponibilité des travailleurs plus scolarisés au Québec, l'insuffisance des ressources, le type, l'efficacité et le déploiement des services d'intégration en emploi, le racisme et les discriminations, la coordination des interventions et sa gestion intégrée.

Pour accroître ses connaissances sur le sujet et proposer des pistes de solutions, le Conseil compte effectuer des recherches sur les meilleures stratégies d'accompagnement en emploi au Québec, au Canada et à l'étranger. Il se penchera également sur le déploiement de ces services afin de s'assurer qu'ils répondent de façon intégrée aux besoins des personnes immigrantes et de celles issues des minorités ethnoculturelles.

OBJECTIF 7 :

Favoriser une offre de service d'intégration en emploi adaptée et concertée, axée sur les besoins des personnes immigrantes et des minorités visibles

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, un rapport faisant état des besoins au Québec et des meilleures pratiques d'accompagnement en emploi au Québec, au Canada et à l'étranger

INDICATEURS :

- Diffusion du rapport à l'automne 2010
- Portée du rapport auprès de la ministre et des organismes concernés

La taille relativement modeste du Conseil ainsi que les importants enjeux auxquels il fait face l'amènent constamment à être à la recherche de nouvelles façons pour exercer pleinement son rôle. Cette préoccupation rejoint celle du gouvernement exposée dans la section portant sur le cadre gouvernemental. Ainsi, il orientera ses travaux autour des axes suivants : le développement durable, la portée de ses interventions, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que l'expertise de son personnel.

OBJECTIF 8 :

Intégrer les principes de développement durable dans l'ensemble des interventions du Conseil

CIBLE :

Avoir réalisé les activités identifiées au plan d'action de développement durable 2008-2013 du Conseil

INDICATEUR :

Pourcentage annuel de réalisation des activités du Plan d'action

Améliorer de façon continue l'offre de service du Conseil

AXE D'INTERVENTION – DÉVELOPPEMENT DURABLE

En vertu de la Loi sur le développement durable, le Conseil, tout comme les autres ministères et organismes visés, est tenu de prendre en compte, dans ses différentes actions, l'ensemble des seize principes de développement durable. Le Conseil est sensible à ces principes puisque certains d'entre eux s'inscrivaient déjà dans ses pratiques. Citons, entre autres, l'équité et la solidarité sociale, l'efficacité économique, la participation et l'engagement, le partenariat et la coopération intergouvernementale.

Le Conseil va donc produire un plan dont les principales actions touchent les orientations suivantes : informer, sensibiliser, éduquer, innover; réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement; produire et consommer de façon responsable; répondre aux changements démographiques; prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques.

Comme premier geste, le Conseil fera connaître la stratégie ainsi que les principes de développement durable auprès de l'ensemble de son personnel.

AXE D'INTERVENTION –
PORTÉE DES INTERVENTIONS DU CONSEIL

Le Conseil évolue dans un contexte qui nécessite d'être continuellement à l'écoute des préoccupations des différents groupes, communautés et acteurs. Il veut s'assurer que la portée de ses interventions correspondra aux besoins de sa clientèle. Pour ce faire, il entamera des réflexions en concertation avec des représentants de différents secteurs pour examiner la possibilité d'élargir ses champs d'intervention.

OBJECTIF 9 :

Évaluer la possibilité d'élargir les champs d'intervention du Conseil

CIBLE :

Déposer le rapport d'un comité de travail regroupant des représentants de différents secteurs au 31 décembre 2009

INDICATEURS :

Type de réflexions menées

Impacts et portée des réflexions menées

Date de dépôt du rapport

AXE D'INTERVENTION – UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Le Conseil va utiliser les technologies de l'information et de la communication afin d'améliorer son accessibilité aux données et à l'information pour mieux aiguiller ses recherches.

Il travaillera aussi avec ses partenaires afin de développer et partager les connaissances en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles. Ainsi, il entend implanter un système de veille sur des thématiques stratégiques et un réseau de gestion des connaissances en collaboration avec le Conseil de recherche industrielle du Québec.

Il souhaite également accroître la diffusion et l'appropriation de ses publications auprès des acteurs clés et de la population en général.

OBJECTIF 10 :

D'ici le printemps 2012, assurer une plus grande accessibilité aux données nécessaires aux travaux du Conseil et en assurer une plus large diffusion par l'entremise, notamment, du réseau Internet

INDICATEURS :

- Évolution du niveau de fréquentation du site Internet
- Accessibilité des données (nombre de requêtes de données et suivi accordé à ces requêtes)

AXE – EXPERTISE DU CONSEIL

Tous ces travaux ne pourraient s'effectuer sans l'expertise de son personnel. Ces trois prochaines années, le Conseil est appelé à relever des défis de taille : dossiers transversaux et complexes, enjeux rattachés à l'immigration économique, collaboration dans l'évaluation de la politique *La diversité : une valeur ajoutée*, place accordée aux indicateurs de résultats d'intégration et implantation d'une nouvelle plate-forme technologique de veille et de réseau. Compte tenu de ces éléments, le Conseil se propose de poursuivre ses efforts visant à assurer la formation, le perfectionnement et la valorisation de son personnel.

OBJECTIF 11 :

D'ici le printemps 2012, développer l'expertise et la mise en valeur du personnel du Conseil

INDICATEURS :

- Type d'activités réalisées
- Niveau de compétences atteint
- Pourcentage de la masse salariale affecté à la formation
- Nombre de personnes ayant suivi au moins une séance de formation pertinente

ANNEXE 3
Les membres du Conseil des relations interculturelles

M^me^ Patricia RIMOK, présidente

M^me^ Marie-Luce AMBROISE

M. Abderrahmane BÉNARIBA

M^me^ Geneviève BOUCHARD

M. Karim DAABOUL

M. Hoanh DAM-VAN

M^me^ Sylvie FONTAINE

M. Shah ISMATULLAH HABIBI

M^me^ Danielle LEMIRE

M. Bogidar PÉRUCICH

M. Stephan REICHHOLD

M. Witakenge Benoît SONGA

M^me^ Sharon SPRINGER

M. Terry TATASCIORE

Le sous-ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, sans droit de vote.

TABLEAU SYNOPTIQUE

ENJEU 1 :
L'IMMIGRATION ET LA PLEINE PARTICIPATION DE TOUS À L'ESSOR DU QUÉBEC

ORIENTATION 1
Conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles en matière d'immigration, d'intégration et de régionalisation

AXE - PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION ET ÉVALUATION DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE

OBJECTIF 1 :

Proposer à la ministre des mécanismes de suivi et d'évaluation efficaces à l'égard du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 *La diversité : une valeur ajoutée*

CIBLE :

D'ici l'été 2009, développement des mécanismes de suivi et d'évaluation

INDICATEUR :

- Degré de rétention des propositions du Conseil dans le cadre de ces travaux

OBJECTIF 2 :

Soutenir la ministre dans l'élaboration de la

ENJEU 2 :
L'ACCÈS, LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

ORIENTATION 2
Agir avec les différents acteurs de la société à la mise en place des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle

AXE – GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

OBJECTIF 4 :

Développer en continu des outils de gestion de la diversité ethnoculturelle afin d'améliorer l'accès, la rétention et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée et diffuser ces connaissances

CIBLES :

D'ici l'automne 2009, un rapport de sondage « EDIT – Entreprises diversifiées et talentueuses » visant à mesurer les pratiques de gestion et à valoriser l'embauche et le développement d'une main-d'œuvre diversifiée

D'ici l'automne 2011, un avis sous forme de projet appliqué sur la gestion de la diversité ethnoculturelle

INDICATEUR :

- Nombre et portée des outils développés auprès des employeurs et partenaires du Conseil

AXE – SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

OBJECTIF 5 :

S'enquérir des situations vécues par certains groupes à risque d'exclusion afin de proposer des solutions spécifiques à leurs besoins.

ENJEU 3 :
LA CAPACITÉ DU CONSEIL À JOUER PLEINEMENT SON RÔLE

ORIENTATION 3
Améliorer de façon continue l'offre de service du Conseil

AXE – DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 8 :

Intégrer les principes de développement durable dans l'ensemble des interventions du Conseil

CIBLE :

Avoir réalisé les activités identifiées au plan d'action de développement durable 2008-2013 du Conseil

INDICATEUR :

- Pourcentage annuel de réalisation des activités du Plan d'action

AXE – PORTÉE DES INTERVENTIONS DU CONSEIL

OBJECTIF 9 :

Évaluer la possibilité d'élargir les champs d'intervention du Conseil

CIBLE :

Déposer le rapport d'un comité de travail regroupant des représentants de différents secteurs au 31 décembre 2009

INDICATEURS :

- Type de réflexions menées
- Impacts et portée des réflexions menées
- Date de dépôt du rapport

AXE – UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

planification des niveaux d'immigration pour les années 2011-2013

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, déposer un mémoire sur la planification de l'immigration au Québec 2011-2013

INDICATEURS :

- Transmission du mémoire à l'automne 2010
- Prise en compte par la ministre du taux d'immigration recommandé et des autres recommandations formulées

AXE – RECHERCHE LIÉE À LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS L'INDUSTRIE DES MÉDIAS ET DE LA PUBLICITÉ

OBJECTIF 3 :

À la demande de la ministre, examiner la représentation et le traitement accordés aux Québécois issus des minorités ethnoculturelles dans l'industrie des médias et de la publicité

CIBLE :

D'ici le printemps 2009, présenter un avis sur la question à la ministre

INDICATEUR :

- Prise en compte par la ministre des recommandations émanant de l'avis

CIBLE :

D'ici l'automne 2012, divers rapports sur quelques communautés et groupes vulnérables

INDICATEURS :

- Nombre de rapports réalisés
- Portée de chaque rapport auprès de la clientèle cible

OBJECTIF 6 :

Explorer le développement de mécanismes de médiation interculturelle

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, une étude exploratoire sur la médiation interculturelle

INDICATEUR :

- Résultats de cette étude

AXE – INTÉGRATION EN EMPLOI

OBJECTIF 7 :

Favoriser une offre de service d'intégration en emploi adaptée et concertée, axée sur les besoins des personnes immigrantes et des minorités visibles

CIBLE :

D'ici l'automne 2010, un rapport faisant état des besoins au Québec et des meilleures pratiques d'accompagnement en emploi au Québec, au Canada et à l'étranger

INDICATEURS :

- Diffusion du rapport à l'automne 2010
- Portée du rapport auprès de la ministre et des organismes concernés

OBJECTIF 10 :

D'ici le printemps 2012, assurer une plus grande accessibilité aux données nécessaires aux travaux du Conseil et en assurer une plus large diffusion par l'entremise, notamment, du réseau Internet

INDICATEURS :

- Évolution du niveau de fréquentation du site Internet
- Accessibilité des données (nombre de requêtes de données et suivi accordé à ces requêtes)

AXE – EXPERTISE DU CONSEIL

OBJECTIF 11 :

D'ici le printemps 2012, développer l'expertise et la mise en valeur du personnel du Conseil

INDICATEURS :

- Type d'activités réalisées
- Niveau de compétences atteint
- Pourcentage de la masse salariale affecté à la formation
- Nombre de personnes ayant suivi au moins une séance de formation pertinente

MISSION

Le Conseil des relations interculturelles a pour mission de conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles sur toute question relative aux relations interculturelles et à l'intégration des personnes immigrantes, notamment quant au rapprochement interculturel et à l'ouverture au pluralisme.

VISION

Le Conseil des relations interculturelles entend contribuer à bâtir un Québec inclusif en faisant en sorte que l'ensemble de la société saisisse les opportunités et relève les défis liés à la diversité ethnoculturelle.